

主な修正箇所

NO	頁	箇所	項目
①	2	中 はじめに (3) 今後の公務員のキャリアパスの在り方	「長期化を図るために、」 →「長期化を図ることができるよう、」
②	3	下 2. 再就職支援の対象となる職員の範囲 (1) 退職事由	「、やむを得ない事情のある者など」を付加
③	4	上 2. 再就職支援の対象となる職員の範囲 (2) センターへの登録	「(自発的に再就職支援を希望した職員のものに限る。)」を削除 「本人が希望する場合には、」を付加 「ものを含む」、「センターは」を削除
④	4	中 3. センターの機能	「双方の機能が確実にワークすることにより、」 →「双方の機能が確実に働くことにより、」
⑤	6	中 3. センターの機能 (1) 官から民への再就職支援機能 ④データベース管理機能	「情報の種類・性質ごとに明確に規定する必要がある。」 →「情報の種類・性質ごとに明確に規定し、アクセスログを保存する必要がある。」
⑥	7	中 3. センターの機能 (2) 民から官への就職支援機能	「例えば、官民双方の幹部候補生については、若い時期の官民相互の人事交流経験をキャリアパスや人事評価に組み入れるなどの方策が考えられる。」 →「例えば、官民双方において、若い時期の人事交流経験をキャリアパスや人事評価に組み入れるなどの方策が考えられる。」
⑦	8	上 4. センターの組織の在り方 (1) 人材構成	「幹部について、」 →「副センター長及びその他の幹部について、」
⑧	9	中 5. 公正性・効率性確保のためのルール (3) 再就職支援の対象法人の範囲についてのルール	「センターの再就職支援の対象法人の範囲については、センターにコンプライアンス機能を備えるほか、再就職結果等の情報開示により、センターによる再就職支援プロセスに透明性が確保され、かつ、厳格な事後の行為規制、監視および罰則が設けられることを前提として、原則として特段の制限を設けないことが妥当と考えられる。」 →「センターの再就職支援の対象法人の範囲については、原則として特段の制限を設けないことが妥当と考えられる。無論、センターにコンプライアンス機能を備えるほか、再就職結果等の情報開示により、センターによる再就職支援プロセスに透明性が確保され、かつ、厳格な事後の行為規制、監視機能及び罰則が設けられることが前提となる。」

<次ページに続く>

NO	頁	箇所	項目
		5. 公正性・効率性確保のためのルール (3) 再就職支援の対象法人の範囲についてのルール	<p><前ページから続く></p> <p>「なお、公共調達にかかる随意契約については、国との関係の不透明性という面において、過去にも多々問題が指摘されてきたところである。また、競争性のない随意契約のみならず、競争性のある契約についても、事実上競争が成立しないなどの問題が指摘されている。これを受け、総理の指示に基づき、平成19年11月、全ての府省に全ての契約の監視を行う第三者機関を設置し、随意契約の適正化を厳正に実施していくこととされた。</p> <p>このような政府における契約の適正化の取組を踏まえ、当該第三者機関や会計検査院等が「不適切な契約」と指摘した契約の相手方の法人に対しては、当該契約が是正されるまで等の一定の期間、センターが当該契約を結んでいる府省の職員の再就職支援を行わないこととする。」を付加</p>
⑨	9 下	同上	<p>「上述のように、各府省の権限、予算から中立的な立場で再就職支援を行うセンターの再就職支援の対象法人の範囲には本来特段の制限を設けないことが妥当である。一方、センターは特に発足当初においては、その再就職支援活動が適切に行われることについて、国民からの信頼を得ることが不可欠である。そのため、随意契約と再就職がセットで行われているとの疑念を招くことのないよう、センターは、当面、職員の所属する府省と一定の規模以上の随意契約を継続的に結んでいる法人については再就職支援の対象としない。ただし、随意契約の内容に照らし、再就職が国民の疑念を招かないことが明白な場合には、理由を公表した上で再就職支援の対象とすることとする。」を付加</p>
⑩	10 上	同上	<p>「なお、センターは、従来の再就職実績にとらわれない積極的な再就職支援を行うことが重要であり、「発足当初期」においては、特に民間への再就職支援に重点をおくこととする。」を付加</p>
⑪	10 中	5. 公正性・効率性確保のためのルール (6) コンプライアンス機能	<p>「法令等遵守調査室」 →「法令等遵守調査室（仮称）」</p>
⑫	10 中	同上	<p>「民間企業と同様に定期的に活動状況を監査し、」 →「民間企業と同様に常時活動状況を監視し、」</p>
⑬	12 中	<別添> センターが将来的により一層機能するために重要な制度的な環境整備の課題 2	<p>「2 職員が納得して再就職できるよう、現行の一律的な割り増し退職手当制度を改めるべきである。①出身省庁の所管業界以外の民間企業への転出>②出身省庁の所管業界に属する民間企業への転出>③独立行政法人、財団法人、社団法人等の非営利法人への転出の順に割増率を高くする制度の創設などである。」 →「2 職員の再就職の際には、地域経済に貢献できるよう、特に民間中小企業又は地域企業に再就職しようとするインセンティブが働くような挑戦度に応じた支援措置が必要である。例えば、これらの企業に再就職する場合に給付を行うなどの方法が考えられる。」</p>
⑭	12 中	<別添> センターが将来的により一層機能するために重要な制度的な環境整備の課題 3	<p>「局長クラスから専門スタッフ職に異動できるような制度」 →「局長クラスから本人自身の専門能力を活かして、専門スタッフ職に異動できるような制度」</p>
⑮	12 下	<別添> センターが将来的により一層機能するために重要な制度的な環境整備の課題 5	<p>「5 定年後の再任用の一層の活用が図られるよう、再任用制度の在り方や予算・定員上の取扱いなどについて検討すべきである。」 →「5 定年後も公務での勤務を希望する場合に、再任用制度の一層の活用が図られるよう、再任用職員に係る予算・定員について弾力的取扱いを行うなどの措置を検討すべきである。」</p>